

Okul Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Meta Analiz Çalışması¹

Examination of the Relationship between School Culture and Organizational Commitment: A Meta-Analysis Study

Ahmet Turan Kurşun², Ercan Yılmaz³

Öz

Bu araştırmanın amacı, okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaca ulaşabilmek için okul kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan çalışmaların sonuçlarına dayalı nicel bir araştırma olan meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda 01.01.2007 – 31.12.2017 tarihleri arasında ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan yüksek lisans ve doktora tezleri ile hakemli dergilerde yapılan araştırmalar taranarak okul kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı, nicel araştırma yöntemi ile yapılan 22 araştırmadan etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Araştırma bulguları okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü, anlamlı ve güçlü düzeyde ($Z_r=0.566$) etki büyüklüğü bulunduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Okul Kültürü, Örgütsel Bağlılık, Meta Analiz, Etki Büyüklüğü.

Abstract

The aim of this study to determine the relationship between school culture and organizational commitment. In order to achieve this aim, meta-analysis method which is a quantitative research based on the results of the studies conducted to determine the relationship between school culture and organizational commitment was used. In this context, the researches conducted in national and international master and doctorate theses and refereed journals between 01.01.2007 and 31.12.2017 were searched and effect size was calculated from 22 studies based on the relationship between school culture and organizational commitment. The results of the research showed that there was a positive, significant and strong effect size ($Z_r = 0.566$) between school culture and organizational commitment.

Keywords: School Culture, Organizational Commitment, Meta-Analysis, Effect Size.

Gönderim Tarihi (Received): 03/03/2020

Kabul Tarihi (Accepted): 18/08/2020

Araştırma Makalesi: Bu araştırma, 2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

¹ Bu çalışma, birinci yazar tarafından ikinci yazar danışmanlığında tamamlanan doktora tezine dayalı olarak hazırlanmıştır.

² Dr., Konya Bilim ve Sanat Merkezi, atrnkursun@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0012-1924

³ Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniv., A. Keleşoğlu Eğitim Fak., ercanyilmaz70@gmail.com ORCID: 0000-0003-4702-1688

Giriş

Bir okulu diğer okullardan ayıran en temel karakteristik özellik o okulun kültürüdür. Örgüt kültürü bir okulun tüm girdilerini, süreçlerini ve çıktılarını etkilemektedir. Paylaşılan değerler, inançlar, varsayımlar, gelenekler gibi unsurlar ile okulun kişiliğini de yansıtan okul kültürü iyi betimlenmesi gereken örgütsel bir özelliktir.

Örgüt üyelerinin karşılıklı paylaşımları ve deneyimleri ile gelişen ve tutum, norm, değer ve varsayım sistemi ile ifade edilen örgüt kültürünün, örgüt ve örgütün yönetimi üzerinde güçlü etkileri bulunmaktadır. Bu bağlamda örgüt kültürü, örgüt içinde ve dışında meydana gelen olayların yorumlanmasını ve anlaşılmasını sağlamaktadır (Lupşa-Tătaru, 2016, s. 123). Örgüt üyelerinin birbirleriyle etkileşimleri sonucu oluşan örgüt kültürü, örgütün ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir. Örgüt kültürü, çalışanlar üzerinde olumlu etkileri bulunan sosyal bir gerçekliktir ve örgütü anlamaya yönelik bir imkân sunmaktadır. Gelişmekte olan bir örgüt kültürü, çalışanlarda kimlik ve bağlılık duygusunu kolaylaştırmakla birlikte istikrarı da artırmaktadır (Nasab ve Shahrakipour, 2015, s. 997).

Örgüt kültürü, üyelerinin hangi davranışlarının uygun, hangi davranışlarının uygun olmadığını gösteren ve üyelerince paylaşılan inançlar, değerler, varsayımlar gibi bilişsel unsurlardan ve insan eliyle oluşturulmuş özelliklerden –artifaktlardan- (Bauer ve Erdoğan, 2012, s. 727; Hudrea, 2006, s. 48; Dolan ve Lingham, 2012, s. 303), çalışanların beklentilerinden ve algılarından oluşan bir sistem olarak görülmektedir (Gibson, Ivancevich, Donnelly ve Konopaske, 2012, s. 31). Örgüt kültürü, mitler, ritüeller, inançlar, anlamlar, normlar ve kullanılan dil aracılığıyla örgütlere bir kimlik kazandırmaktadır. Kültüre bağlı olarak oluşan kimliğin dikkat çeken özelliği, uzun süredir hizmet sunan katılımcıların, kültüre dayalı uygulamaları çoğunlukla sorgulamadan kabul etmeleridir. Örgüt kültürü bir bakıma “burada işler bu şekilde yürür” ifadesinin uygulamalara yansımış halidir. (O’Donnell ve Boyle, 2008, s. 4).

Örgüt kültürü sayesinde insanlar, üyesi oldukları örgütle çevresi arasındaki ayrıma yönelik farkındalık geliştirmektedir. Üyelerine kimlik duygusu ve örgüte bağlılık duygusu geliştiren örgüt kültürü aynı zamanda istikrar kaynağıdır. Bunun yanında örgüt kültürü, örgütü bir arada tutmaya yarayan sosyal bir yapıştırıcı rolü üstlenmektedir. Son olarak örgüt kültürünün, üyelerinin tutum ve davranışlarına yol gösterme ve onları şekillendirme özelliği bulunmaktadır. Bu haliyle örgüt kültürü bir kontrol mekanizması işlevi görmektedir (Robbins ve Judge, 2012).

Her ne kadar son yıllarda daha popüler olmaya başlasa da okul kültürü yeni bir olgu değildir. Buna karşın okullarda mükemmellik için bir faktör olarak okul kültürünün önemi yeniden keşfedilmektedir. Okulda işlerin özel değerlere ve inançlara dayalı olarak yapılma şekli okul kültürünün somut olmayan özelliklerini; kullandığımız kelimeler, davranışlarımız, artifaktlar ise somut öğelerini oluşturmaktadır. Örgüt kültürünün, eğitimin amaçlarına ulaşmadaki rolünden eğitim programlarında ele alınacak bilgi, beceri ve tutumlara, okul ve okul toplumu arasındaki ilişkilerden öğrencilerin nasıl öğrendiğine, okulun tüm öğrenciler için verdiği hizmetin ölçüsünden okul toplumu üyelerinin davranışları arasındaki farklılıkları belirlemeye kadar çok geniş bir yelpazede işlevi bulunmaktadır (Caldwell ve Spinks, 2005, s. 68).

Etkili, kendini geliştiren ve nitelikli okullar ile ilgili yapılan araştırmalar, bu okulların paylaşılan bir değer sisteminin, okulun temel amacına ilişkin ortak bir anlayışın ve uzun vadeli net bir vizyonun bulunduğunu göstermektedir. Aynı zamanda bu okulların, net ve tutarlı beklentilere, başarıya ve kazanıma dayalı bir kültüre, öğrenmeye odaklı paylaşılan liderliğe sahip oldukları görülmektedir (West-Burnham ve Bradbury, 2003, s. 19).

Çalışanlar aslında örgüte birtakım kültüre sahip olarak gelmektedir. Her ne kadar çalışanlar farklı kültürlerle sahip olarak örgüte gelseler de örgüte getirdikleri kültürle yetinmeyip örgütsel ortamda diğer çalışanlarla birlikte örgüte has bir kültür oluşturmaktadır. Bu bağlamda örgüt kültürünün gelişmesi ve

oluşması bir bakıma çalışanların toplu yaşamlarının bir sonucu olarak görülmektedir. Zira örgütün yaşaması da bir kültürün oluşmasına bağlı olmaktadır (Başaran, 2000, s. 294).

Negatif bir kültürün, güvenden örgütsel bağlılığa, çalışan işbirliğinden öğrenci öğrenmesine kadar birçok bakımdan okula zarar verici etkileri bulunabilmektedir. Bu yüzden okulun yönetim kadrosu ve öğretmenlerin okulda olumsuz kültürü pozitif kültüre dönüştürebilmek için birlikte çalışmaları gerekmektedir. Çünkü olumlu bir kültür olmadan, okulun umutlarını ve hayallerini gerçekleştirme mümkün görünmemektedir (Peterson ve Deal, 2009, s. 206). Okulun kimliğini oluşturan okul kültürü formel ve informal etkileşimler sonucu aynı zamanda okulun potansiyelini de ortaya koymaktadır. Bu etkileşimlerin temeli ise güvene dayandığından okullarımızda hayati öneme sahip olduğu düşünülmektedir (Raynor, 2004).

Eğitim sosyoloğu Willard Waller (1932) her okulun ritüelleriyle, gelenekleriyle, davranış kalıplarıyla ve ahlak kurallarıyla kendine ait bir kültürü olduğunu ileri sürmüştür. Okul kültürü, okulun bilinçsizce veya sezgisel olarak oluşturulmuş, yazılı olmayan kurallardır ve gayri resmi örülmüş ağını oluşturmaktadır. Hemen hemen tüm okullarda işe yeni başlayan öğretmenleri sosyalleştiren, bilgi ileten bir kültür bulunmaktadır. Bu kültür okulun geçmişini koruyan öyküleri ve örnek alınan kahramanlarını içermektedir (Peterson ve Deal, 2002, s. 17).

Okul kültürü okulda zamanla oluşmuş yaşam tarzıdır. Okulun tarihi, gelenekleri, çalışanların birikimleri ve birbirleriyle etkileşimleri zamanla okula has bir kültürün oluşmasını sağlamaktadır. Normlar, inançlar, tutumlar, beklentiler, davranışlar, beklentiler ve eğilimler bu kültürü oluşturmaktadır. Sonuç olarak okul kültürü, okulda nelerin önemli olduğuna, nelerin değersiz bulunduğu ve nasıl hareket edileceğine ilişkin ortak hareket etme duygusu vermektedir (Balci, 2007). Okul kültürü aynı zamanda okul çalışanlarının karşılaştıkları problemlere getirdikleri çözüm yollarının zamanla birikerek ve okula yeni gelen çalışanlara aktararak yerleşmekte ve gelişmektedir (Yavuz ve Yılmaz, 2012). Önal ve Ekici (2012) okul kültürünü, okulda bütünleşmeyi sağlayan, çalışanların işlerinin niteliğini belirlemeye yarayan, değer, norm, inanç, gelenek, tören, hikâye ve diğer kültürel sembollerin tümü ile ifade etmişlerdir. En basit ifadesi ile okul kültürü okul toplumunu bir araya getiren ideallerin, değerlerin, varsayımların, inançların ve tutumların birleşiminden oluşmaktadır. Bu öğeler okul çalışanlarının tecrübeleri ile güçlü bir biçimde şekillenmekte ve etkili bir okul lideri ile okulun vizyonu haline gelmektedir. Bu bağlamda, okul kültürü okul müdürünün liderliğine göre şekillendiği için etkili bir okul liderliği için her okul müdüründen beklenen, okul için önemli olduğuna inanılan amaçları ve okula has kuralları belirlemektir (Çelikten, 2016).

Örgütsel bağlılık, çalışanın kendisini üyesi olduğu örgüte ait hissetmesi, örgütün amaçlarını kendisi ile özdeşleştirilmesi ve örgütte kalmak istemesi ile tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2012, s. 77). Başka bir tanımda ise örgütsel bağlılık, çalışanlar ile örgütleri arasındaki psikolojik bağlılık ile ifade edilmektedir. Bu bağlamda her bir çalışanın üyesi olduğu örgüt ile arasındaki bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta gerçekleşmektedir. Örgüte güçlü duygusal bağlarla bağlı olan çalışanlar, gerçekten örgütte kalmak istedikleri için ayrılma davranışı göstermemektedir. Devam bağlılığı örgütten ayrılmanın maliyeti nedeniyle gerçekleşmediği durumları ifade etmektedir. Başka bir deyişle bu boyut çalışanın ekonomik ya da diğer zorunlu nedenlerle örgüte bağlılığını ifade etmektedir. Son olarak normatif bağlılık ise çalışanların örgüte yükümlülük duygusuyla bağlılığı anlamına gelmektedir. Normatif bağlılıkla bağlı olan çalışanları örgüte bağlayan duygu minnet duygusu olmaktadır (Allen ve Meyer, 1990'dan Akt. Meyer, Stanley, Herscovitch, ve Topolnysky, 2002, s. 21; Allen ve Meyer, 1996, s. 253). Sonuç olarak örgütsel bağlılık bir kişinin örgütün üyesi olarak normatif, duygusal ya da zorunlu bir şekilde amaçlara ulaşmada etkin rol oynayarak örgütün üyesi olarak kalmak için isteklilik gösterme durumlarına gönderme yapmaktadır (Usman ve Yusuf, 2016). Örgütsel bağlılık özellikle duygusal boyutta örgüt üyelerinin örgüte karşı ilgilerini ve performanslarını artırmaktadır (Tu, Liou ve Chang, 2011, s. 539).

Örgütsel bağlılık en az üç faktörle karakterize edilmektedir. Bunlar örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etmeye yönelik güçlü bir inanç, örgüt için kayda değer gayret sarf etme ve örgüt üyeliğini sürdürmeye yönelik güçlü istektir (Mowday, Steers ve Porter, 1978, s. 4). Örgütsel bağlılık, zorluklara

ve sıkıntılara rağmen örgüt eylemlerine katılmak için verilen sözlerdir. Kişinin verdiği bu söz, sözel bir şekilde olabileceği gibi kişiyle örgüt arasında sözsüz ya da bilinçsiz bir müzakere biçiminde de olabilmektedir. Bu anlamıyla birey örgütte kalmak istemektedir çünkü örgütsel bağlılık bireyin değer verdiği herhangi bir olgu haline gelmektedir. Bu bağlamda kişi değer verilen bir fikre, bir amaca ya da bir örgüte bağlılık gösterebilmektedir (Carver, 2008, s. 19-20). Çalışanların örgütün üyesi olarak kalma isteği ve örgütü için çaba göstermesi olarak ifade edilen örgütsel bağlılık aynı zamanda örgütün amaçlarının ve değerlerinin benimsenmesi ile ilgili bir kavramdır (Aydoğan, 2010, s. 294).

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık davranışları görülen okulların paylaşılan değerler sistemi ve vizyonu bulunmaktadır. Bu okullarda karşılıklı olarak hesap verilebilirlik üst düzeydedir ve çalışanlar önemsenmektedir. Okuldaki herkesin olduğu gibi öğrencilerin de örgütsel bağlılıklarının sağlanması için kolektif çaba harcanmaktadır. Paylaşılan değerler sistemi ve vizyon aynı zamanda okulun ruhunu oluşturmaktadır. İnsanların önemsenmesi, onların görünürlük, aidiyet, teselli, kutlanma ve anlaşılma gibi ihtiyaçlarına cevap vermeyi gerektirmektedir. Öğrencilerin örgütsel bağlılıklarının sağlanması, onların cesaretlendirme, ihtiyaçlarına cevap verme ve onlara moral gücü sağlama gibi davranışları içermektedir. Karşılıklı hesap verebilirlik okul toplumu üyelerinin birbirlerine ve okullarına karşı sorumluluklarını kabul etmeleri anlamına gelmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel bağlılıkları, onların bireysel ve kolektif olarak işlerini sahiplenmelerini sağladığından önemli görülmektedir (Ancess, 2003).

Etkili okul oluşturmanın yolu güçlü bir okul kültürü oluşturmaktan geçmektedir. Eğitim bilimleri literatüründe yapılan araştırmalar etkili okulların aynı zamanda güçlü bir okul kültürüne sahip olduğunu göstermektedir (Gaziel, 1997; Şişman, 2002). Okul kültürü, okulun performansını etkileyen temel unsurdur ve hayati öneme sahiptir. Bu yüzden okul kültürünü ölçmek ve geliştirmek son derece önemlidir (Narayan, 2016).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Örgüt kültürü, örgütte paylaşılan anlamlar sistemi olduğundan, çalışanların örgüt içindeki davranışlarını belirleyen bir ortam oluşturmaktadır. Hatta örgüt kültürü, davranışları tayin eden özelliğinin yanında, çalışanların iş yaşamlarının dışında, özel hayatlarında da dünyaya bakışlarında da etkili olabilmektedir (Balcı, 2007, s. 183). Çalışanların iş yerindeki davranışları, iş doyumu, örgütsel bağlılık gibi çıktılarla kendisini göstermektedir. Okul kültürü, okul içerisinde zamanla oluşmuş davranış kalıpları, okulun değerler sistemi, kurallar ve inançlar bütünü olarak her bir okulun özgünlüğünü ifade eden çok kapsamlı bir kavramdır. Bu kadar kapsamlı ve alanyazında geniş yer tutan okul kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı olarak yapılan çalışmaların meta analiz yöntemi ile genel ve tek elden değerlendirilmesi önemli görülmektedir.

Alanyazında okul kültürü ile ilgili yapılan meta analiz çalışmaları incelendiğinde bu araştırmaların okul kültürünün özelliklerini ve unsurlarını betimlemek (Pritchett, 2012), ulusal kültür ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi (Karadağ, 2016) ve okul kültürü ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi belirlemek (Bulris, 2009; Bektas, Çogaltay, Karadağ ve Ay, 2015) ve örgüt kültürünün öğretmenlerin cinsiyetlerine etkisini incelemek (İpek, Aytaç ve Gök, 2015) amaçlarıyla yapıldığı görülmektedir. Örgüt kültürü ile ilgili meta analiz yöntemi ile yapılan çalışmalar incelendiğinde ise bu araştırmaların örgüt kültürünün örgütsel politikalara ve iş çıktılarına etkisini belirlemek (Watkins, Smith, Cooke ve Christian, 2014; Fang, Soeken, Mary Ettam ve Johantgen, 2008), örgüt kültürünün performansa etkisini incelemek (Ou, Hartnell, Kinicki ve Karam, 2013) Denison örgüt kültürünü gözden geçirmek (Asgari, 2016) ve örgüt kültürü ile içsel motivasyon ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek (Radakovich, 2016) amaçlarıyla yapıldığı anlaşılmaktadır. Öğretmen ve yönetici algılarına göre meta analiz yöntemi ile okul kültürünün incelenmesi amacıyla yapılan araştırmaya ise rastlanmamıştır. Yapılan bu araştırma ile hem okul etkililiğine hem de okul başarısına etkisi bulunan okul kültürü araştırmalarının sistematik bir şekilde toplanarak okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı olarak etki büyüklüğünün hesaplanması ile literatüre katkı sağlayarak alandaki bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Aynı zamanda okul kültürünün, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin belirlenmesi ile gerek araştırmacılar gerek uygulayıcılar gerekse politika yapıcılar için yol gösterici olması beklenmektedir.

Okulun kişiliği, eşsizliği, kendine has özellikleri, paylaşılan değerleri, inançları, davranış standartları, artefaktları gibi terimlerle ifade edilen okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı olarak yapılan çalışmaların, araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından tamamının örgüte katkısının ve etkisinin incelenmesi daha zordur. Ayrıca araştırma bulgularını tek tek inceleyerek okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dair genelleme yapmak yerine istatistiksel olarak sonuçların birleştirilmesine dayalı meta analiz yöntemi ile etki büyüklüğünü çıkarmanın daha yerinde olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda konu ile ilgili farklı bölgelerde, birbirinden habersiz araştırmacıların yaptıkları birçok çalışmaya ilişkin istatistiksel sonuçlara göre çıkarımda bulunmak, tek bir çalışmanın sonucuna göre çıkarımda bulunmaktan çok daha sağlıklıdır. Bu anlamda okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı etki büyüklüğünün belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada söz konusu ilişkiye dayalı yapılan çalışmaların meta analiz yöntemi ile bir araya getirilerek etki büyüklüklerinin ortaya çıkarılmasının alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu çalışma, 2020 yılı öncesi, araştırma verileri kullanılarak ve birinci yazar tarafından ikinci yazar danışmanlığında tamamlanan doktora tezine dayalı olarak hazırlanmıştır. Araştırmada okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan çalışmaların sonuçlarına dayalı olarak etki büyüklüğü hesaplaması yapmak üzere nicel bir araştırma yöntemi olan meta analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta analiz yönteminde birtakım istatistiksel teknikler kullanılarak nicel araştırmaların sonuçları birleştirilmekte ve özetlenmektedir. Meta analiz çalışmasında amaç, herhangi bir konuda yapılmış tüm çalışmaların sonuçlarını anlamaya çalışmaktır. Bu anlama çabasında ilk olarak etki büyüklüğünün tüm veriler karşısında tutarlı olup olmadığının bilinmesi gerekmektedir. Ayrıca derlemelerin açıklayamadığı bazı durumlar da meta analiz yöntemi ile açıklanabilmektedir. Çeşitli araştırma sonuçlarından elde edilen verilerin sonucunun bireysel araştırmaların sonuçlarından elde edilen verilerin sonucundan daha güçlü olması (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2013; Moher ve diğ., 2015) bu yöntemle yapılan araştırmalara olan güvenin daha da artmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın amacına ulaşabilmek için 01.01.2007– 31.12.2017 tarihleri arasında ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan yüksek lisans ve doktora tezleri ile hakemli dergilerde yapılan araştırmalar taranarak okul kültürüne ilişkin nicel araştırma yöntemi ile yapılan çalışmalar araştırma kapsamına alınmıştır. Tarama sürecinde, “örgüt kültürü, okul kültürü, okulun kültürü, örgütsel kültür, organisation/organization culture, culture of organisation/organization, school culture, culture of school, culture at school, culture in school, school’s culture” kelimeleri anahtar sözcük olarak kullanılmıştır.

Kodlama Yöntemi ve Çalışma Karakteristiklerinin Belirlenmesi

Meta analiz yöntemi literatür taramasının ardından kodlama yapılmasını gerektirmektedir. Bu amaçla, çalışmaların meta analize dâhil edilme kriterlerine sahip olup olmadığının belirlenmesi için Tablo 1’deki bilgileri içeren bir kodlama formu oluşturulmuştur. Araştırmaya dâhil edilecek çalışmalar öncelikle bu forma işlenmiştir. Her bir araştırmaya bu formda bir kod verilmiş, araştırmanın türü, yılı, yapıldığı yer ve okul türü, korelasyon katsayısı, örneklem sayısı, örneklem düzeyi, örneklem yöntemi gibi veriler bu form üzerinde gösterilmiştir.

Tablo 1. Kodlama Protokolü

Birinci Bölüm (Çalışmanın Kimliği)	İkinci Bölüm (Veriler)
Çalışmanın Kodu	Örneklem Sayısı (n)
Çalışmanın Yazarı/Yazarları	Korelasyon Değeri (r)
Çalışmanın Yılı	
Çalışmanın Türü	
Ölçeklerin Uygulandığı Yer	
Okul Türü	
Örneklem Düzeyi	

Örneklem Yöntemi

Tablo-1’de oluşturulan kodlama protokolüne göre meta analize dâhil edilen araştırmalara ilişkin özet bilgilere Tablo-2’de yer verilmiştir.

Tablo 2. Okul Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelendiği Çalışmalara Ait Bilgiler

KOD	Yazar, Yayın Yılı	Okul Türü	Çalışmanın Yapıldığı Yer	Yayın Dili	Yayın Türü	Örneklem Düzeyi
B.1	Çakır, 2007	İlk-Ortaokul	Türkiye	Türkçe	YL	Ö
B.2	Mauseh, 2008	Belirtilmemiş	Yurtdışı	İngilizce	DR	Ö
B.3	Balay ve İpek, 2010	İlkokul	Türkiye	İngilizce	M	Ö
B.4	Sezgin, 2010	Ortaokul	Türkiye	Türkçe	M	Ö
B.5	Karadağ ve diğ., 2011	İlkokul	Türkiye	İngilizce	M	Ö
B.6	Azadi ve diğ., 2013	Belirtilmemiş	Yurtdışı	İngilizce	M	Ö
B.7	Andronico, 2013	Lise	Yurtdışı	İngilizce	DR	Ö
B.8	Siburian, 2013	Lise	Yurtdışı	İngilizce	M	Ö
B.9	Arifin, 2014	Lise	Yurtdışı	İngilizce	M	Ö
B.10	Ayık ve Ataş, 2014	Ortaokul	Türkiye	İngilizce	M	Ö
B.11	Nadri ve diğ., 2014	Lise	Yurtdışı	İngilizce	M	Ö
B.12	DeNicola, 2015	Belirtilmemiş	Yurtdışı	İngilizce	DR	Ö
B.13	Çoban, 2015	İlkokul	Türkiye	Türkçe	YL	Ö
B.14	Dasuki, 2015	Ortaokul	Yurtdışı	İngilizce	M	Ö
B.15	A.A. Firuzjaeyan, ve diğ., 2015	Lise	Yurtdışı	İngilizce	M	Ö
B.16	Maral, 2015	İlk-Ortaokul	Türkiye	Türkçe	YL	Y
B.17	Raman ve diğ., 2015	İlkokul	Yurtdışı	İngilizce	M	Ö
B.18	Khan, 2016	İlk-Orta-Lise	Yurtdışı	İngilizce	M	Ö
B.19	Al-Sada ve diğ., 2017	İlk-Orta-Lise	Yurtdışı	İngilizce	M	Ö
B.20	Leuschke, 2017	İlk-Orta-Lise	Yurtdışı	İngilizce	YL	Y-Ö
B.21	Setiawan ve diğ., 2017	Lise	Yurtdışı	İngilizce	M	Ö
B.22	Veeriah ve diğ., 2017	İlkokul	Yurtdışı	İngilizce	M	Ö

M: Makale, YL: Yüksek Lisans Tezi, DR: Doktora Tezi, Ö: Öğretmen, Y: Yönetici, Y-Ö: Yönetici ve Öğretmen

Dahil Edilme Kriterleri

Meta analiz kapsamında etki büyüklüğü hesaplamasına dâhil edilecek araştırmalar için seçim kriterleri belirlenmelidir (Whitehead, 2002, s.14). Bu kapsamda bu araştırmanın dâhil edilme kriterleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

1. Ulusal ve uluslararası hakemli dergilerde 01 Ocak 2007 – 31 Aralık 2017 tarihleri arasında yayınlanan makaleler, yüksek lisans ve doktora tezleri (ulusal düzeyde yapılan bildiri ve makaleler için Google Scholar ve tüm üniversitelerin eğitim fakültesi, eğitim bilimleri enstitüsü ve sosyal bilimler enstitüsü dergileri, uluslararası düzeyde yapılan araştırmalar için Google Scholar, Emerald, Sage Journals, Eric, Taylor&Francis Online, Wiley Online Library, ScienceDirect ve Jstor yayınevleri/veri tabanları, uluslararası düzeyde yapılan tezler için Proquest ve Google Scholar veri tabanları, ulusal düzeyde yapılan tezler için Google Scholar ve Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi kullanılmıştır).
2. Okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı olarak resmi ve özel okul öncesi eğitim kurumları, ilkokullar, ortaokullar ve liselerde, öğretmen ve/veya yönetici düzeyinde yapılmış olan araştırmalar.
3. Okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı olarak yapılan araştırmalardan aşağıdaki verilere sahip olan çalışmalar.
 - a. Örneklem Sayısı (n).
 - b. Korelasyon Değeri (r).

Hariç Tutulma Kriterleri

Meta analiz yöntemi ile yapılan araştırmalar dâhil edilme ölçütlerine ek olarak analiz için hariç tutulacak çalışmalar için de kriterler belirlenmesini gerektirmektedir. Bu kapsamda bu araştırmada hariç tutulacak çalışmalar için kriterler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

1. Öğretmen ve yönetici örnekleme dışında (öğrenciler, veliler, öğretmen ve yönetici harici eğitim çalışanları, üniversite öğretim üyeleri/görevlileri, okutmanlar, araştırma görevlileri vs.) yürütülen çalışmalar,
2. Tez araştırmalarından üretilmiş makale ve bildiri çalışmaları,
3. Uygun istatistiksel verilere sahip olmayan ya da yeterli istatistiksel analiz yapılmayan araştırmalar bu araştırmının hariç tutulma kriterlerini oluşturmuştur.

Verilerin Yorumlanması

Araştırmada okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı olarak etki büyüklüğünü hesaplayabilmek için araştırmaya dahil edilen çalışmalardaki korelasyon (r) katsayıları ve örneklem sayıları (n) kullanılarak etki büyüklükleri Fisher's Z ölçeğine dönüştürülmüştür. Hesaplamalar ve analizler için CMA (Comprehensive Meta-Analysis) programı kullanılmıştır.

Fisher's Z etki büyüklüğü hesaplaması için çalışmaların yorumlanmasında da Cohen, Manion ve Morrison'un (2007, s. 521) yaptığı sınıflandırma kullanılmıştır. Bu sınıflandırma ise şu şekildedir:

- ± 0.00 - ±0.10 Arası: Zayıf
- ± 0.10 - ± 0.30 Arası: Düşük
- ± 0.30 – ±0.50 Arası: Orta
- ± 0.50 - ±0.80 Arası: Güçlü
- ≥ ±80: Çok güçlü.

Bulgular

Okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı olarak etki büyüklüğü hesaplaması için 22 çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmaların %31.82'si ($k=7$) Türkiye'de, %68.18'i ($k=15$) yurtdışında yapılmıştır. Araştırmaların %18.18'i ($k=4$) yüksek lisans tezi, %13.64'ü ($k=3$) doktora tezi ve %68.18'i ($k=15$) makale olarak hazırlanmıştır. Araştırmaların %22.73'ü ($k=5$) ilkokullarda, %13.64'ü ($k=3$) ortaokullarda, %27.27'si ($k=6$) liselerde, %9.09'u ($k=2$) ilkokul ve ortaokullarda, %13.64'ü ($k=3$) ilkokul, ortaokul ve liselerde birlikte yapılmıştır. Araştırmaların %13.64'ünde ($k=3$) ise dâhil edilme kriterlerine uygun okullar olmasına rağmen okul türü belirtilmemiştir.

Okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı etki büyüklüğü hesaplamasının sabit etkiler ve rastgele etkiler modellerinden hangisine göre yapılacağına karar verebilmek amacıyla homojenlik analizleri yapılarak sonuçlara Tablo-3'de yer verilmiştir.

Tablo 3. Okul Kültürü ve Örgütsel Bağlılık - Homojenlik Testi, Q, I² ve Tau-kare İstatistiği Sonuçları

Q Değeri	df (Q)	p	I ²	τ^2
455.956	21	0.000	95.39	0.085

Yapılan homojenlik testi neticesinde 21 serbestlik derecesi ile hesaplanan 455.956'lık bir Q değeri, istatistiksel olarak anlamlı ($p<.05$) bulunmuştur. Bu durum çalışmalardaki dağılımın birbirinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını gösterdiğinden heterojen bir yapıya işaret etmektedir. Ayrıca χ^2 tablosundan %95'lik anlamlılık düzeyinde 21 serbestlik derecesine karşılık gelen değer 32.671 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda homojenlik testinden elde edilen Q değeri (455.956) ki-kare dağılımı tablosunda 21 serbestlik derecesine karşılık gelen değerden daha fazla olduğu için kapsama alınan araştırmaların homojen bir dağılım göstermediği söylenebilir. Ayrıca gerçek etki büyüklüğünün varyansını tahmin eden tau-kare değeri (τ^2) 0.085 olarak, I² istatistiği 95.39 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan bu I² değeri meta analize dâhil edilen çalışmalarda hesaplanan etki büyüklüğündeki varyansın %95.39'unu elimizdeki değişkenlerle açıklayabileceğimizi göstermektedir.

Homojenlik testi analizi ve I^2 istatistiği sonuçlarına göre okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı olarak hesaplanan etki büyüklükleri için çalışmaların birbirinden istatistiksel olarak farklılaştığına işaret ettiğinden analizler rastgele etkiler modeline göre yapılmıştır. Bu bağlamda rastgele etkiler modeline göre okul kültürü ve örgütsel bağlılığa ilişkin hesaplanan korelasyon ve Fisher's Z etki büyüklüğü orman grafikleri, etki büyüklüğü verileri, moderatör analizi ve yayın yanlılığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

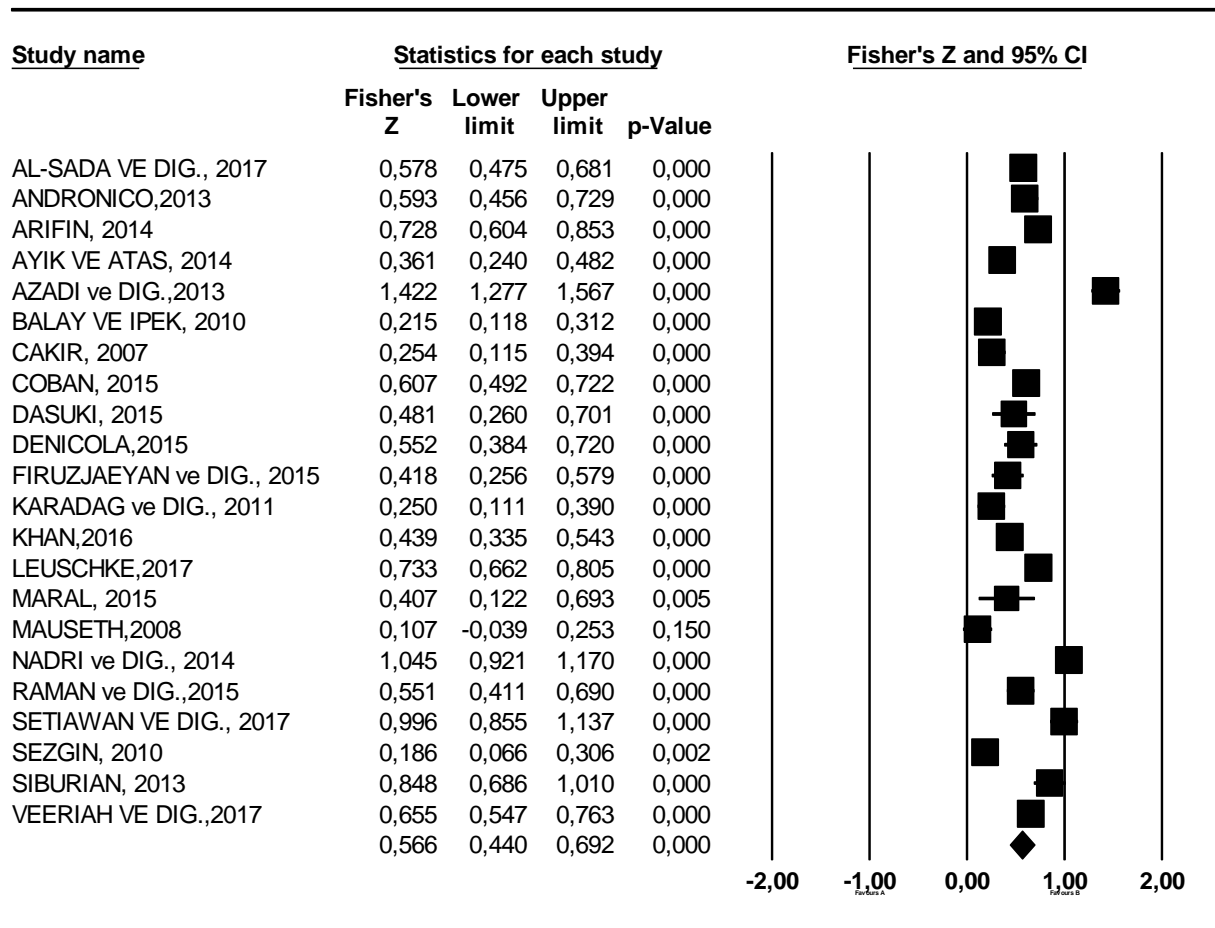
Öğretmen ve yöneticilerin algılarına göre okul kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı olarak rastgele etkiler modeline göre etki büyüklüğü hesaplaması yapılarak sonuçlara Tablo-4'de yer verilmiştir.

Tablo 4. Rastgele Etkiler Modeline Göre Okul Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Dayalı Hesaplanan Etki Büyüklüğüne İlişkin Bulgular

k	r	Zr	$\sum n$	Varyans	Fisher's Z Etki Büyüklüğü İçin %95 Güven Aralığı		Z	p
					Alt Limit	Üst Limit		
22	0.512	0.566	5493	0.004	0.440	0.692	8.814	0.000

Rastgele etkiler modeline göre okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı Fisher's Z etki büyüklüğü 0.566 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan Fisher's Z değerine göre iki değişken arasında pozitif yönlü, anlamlı ($p < .05$) ve güçlü düzeyde etki büyüklüğünün varlığından söz edilebilir. Bu verilere dayalı olarak okul kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı olarak hesaplanan Fisher's Z etki büyüklükleri Grafik-1'de orman grafiğinde ayrıca gösterilmiştir.

Grafik 1. Okul Kültürü ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Dayalı Olarak Hesaplanan Fisher's Z Etki Büyüklüğü Orman Grafiği



Grafik-1’de de görüldüğü üzere okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki Fisher’s Z etki büyüklüğü rastgele etki modeline göre 0.566 olarak hesaplanmıştır. Grafiğe bakıldığında tüm etki büyüklüklerinin pozitif yönlü olduğu dikkat çekmektedir. Sonuçlar okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı düzeyde ($p < .05$) etki büyüklüğü olduğunu göstermektedir.

Okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı olarak etki büyüklüğü hesaplamaları için kodlama protokolü ile belirlenen ve moderatör değişken olarak sınıflandırılan yayın türü, okul türü, çalışmanın yapıldığı yer, örneklem yöntemi ve örneklem düzeyine göre yapılan analiz sonuçlarına Tablo-5’de yer verilmiştir.

Tablo 5. Rastgele Etki Modeline Göre Okul Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Etki Büyüklüğü-Moderatör Analizi Sonuçları

Değişken	k	Zr	Alt Limit	Üst Limit	Q	Q _b	p
Örgütsel Bağlılık	22	0.566	0.440	0.692	455.956		0.000
Moderatör [Yayın Türü]						1.298	0.523
Makale	15	0.611	0.441	0.781			
Yüksek Lisans Tezi	4	0.512	0.285	0.739			
Doktora Tezi	3	0.417	0.105	0.729			
Moderatör [Yayın Yeri]						14.014	0.000*
Türkiye	7	0.321	0.200	0.443			
Yurtdışı	15	0.678	0.536	0.819			
Moderatör [Okul Türü]						23.115	0.000*
İlkokul	5	0.456	0.263	0.648			
Ortaokul	3	0.325	0.167	0.484			
Lise	6	0.773	0.585	0.962			
İlkokul ve Ortaokul	2	0.284	0.158	0.409			
İlk-Ortaokul ve Lise	3	0.587	0.411	0.762			
Belirtilmemiş	3	0.694	-0.097	1.485			
Moderatör [Örneklem Yöntemi]						3.166	0.530
Küme	2	0.648	-0.131	1.428			
Tabaka	2	0.551	0.444	0.658			
Tesadüfi	9	0.518	0.338	0.699			
Diğer	4	0.450	0.331	0.569			
Belirtilmemiş	5	0.713	0.394	1.033			
Moderatör [Örneklem Düzeyi]						8.302	0.016*
Öğretmen	20	0.564	0.426	0.702			
Yönetici	1	0.407	0.122	0.693			
Yönetici-Öğretmen	1	0.733	0.662	0.805			

* $p < .05$

Tablo 5’e bakıldığında okul kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki hesaplanan etki büyüklüğünün yayın türü ve örneklem yöntemi değişkenlerine göre farklılaşmadığı ($p > .05$) anlaşılmaktadır. Çalışmanın yapıldığı yer, okul türü ve örneklem düzeyi moderatör değişkenlerine göre ise etki büyüklüğünde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmuştur ($p < .05$). Çalışmanın yapıldığı yere göre bakıldığında Türkiye dışında yapılan çalışmaların Türkiye’de yapılan çalışmalara göre daha yüksek etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir. Okul türüne göre bakıldığında ilkokul ve ortaokullarda birlikte yapılan çalışmalarda en düşük etki büyüklüğü, liselerde yapılan çalışmalarda ise en yüksek etki büyüklüğü hesaplandığı dikkat çekmektedir. Örneklem düzeyine göre bakıldığında ise yönetici ve öğretmenlerle birlikte yapılan bir çalışmadan hesaplanan etki büyüklüğünün en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir.

Yayın Yanlılığı Analizleri

Okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı meta analiz bulgularına göre yayın yanlılığı analizlerine ve açıklamalarına bu başlık altında yer verilmiştir.

Tablo 6. Okul Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Etki Büyüklükleri Hesaplanan Çalışmaların Yayın Yanlılığı Analizi İçin Rosenthal's Fail Safe N

k	Z	p	α	Z α	Eksik Çalışmaların Alfa değerine Ulaşması İçin Gerekli Çalışma Sayısı
22	40.37	0.000	0.05	1.96	9310

Rosenthal's Fail Safe N analizi bulgularına göre 0.05 alfa düzeyine ulaşabilmek için gerekli çalışma sayısı 9310 olarak hesaplanmıştır. Bu sayı araştırmanın etki büyüklüğünün 0.05 etki büyüklüğü değerinin altına gerileyebilmesi için 9310 çalışmaya daha ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu analizde yayın yanlılığı olmadığına ilişkin değerlendirme yapabilmek için eksik çalışma sayısı meta analize dâhil edilen çalışmaların 5 katınının 10 fazlasından daha çok olması gerekmektedir (Foody, Samara, O'Higgins ve Norman, 2017). Eksik çalışma sayısının araştırma kapsamına alınan çalışma sayısı olan 22'nin 5 katınının 10 fazlası olan 120'den büyük olması ($N > 5k + 10$), Rosenthal tarafından 1979 yılında geliştirilen ve dosya çekmecesi (file drawer) olarak adlandırılan ve anlamsız olan çalışmaların araştırmaya dahil edilmediği varsayımına dayalı Fail Safe N analizi (Howell ve Shields, 2008; Krebs, Prochaska ve Rossi, 2010) için yayın yanlılığı bulunmadığını göstermiştir.

Tablo 7. Okul Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Etki Büyüklükleri Hesaplanan Çalışmaların Yayın Yanlılığı Analizi İçin Orwin's Fail Safe N

Kriter	Değer
Gözlemlenen Çalışmaların Fisher's Z Değeri	0.570
Önemsiz Kriter İçin Fisher's Z	0.05
Kayıp Çalışmalarda Fisher's Z Ortalaması	0.000
Fisher's Z Değerini 0.05'in altına getirmek için gerekli çalışma sayısı	229

Okul kültürü ve örgütsel bağlılığa dayalı olarak kapsama alınan çalışmalar için yapılan Orwin's Fail Safe N analizi sonuçlarına göre gözlemlenen çalışmalara ait Fisher's Z değeri 0.570 olarak hesaplanmıştır. Veriler, Fisher's Z'ye dayalı etki büyüklüğünün 0.00 değerine ulaşması için 0.05 etki büyüklüğü değerine sahip 229 çalışmanın daha araştırma kapsamına dâhil edilmesi gerektiğini söylemektedir. Bu verilere göre okul kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı olarak etki büyüklüğü hesaplanan çalışmalar için gerek Rosenthal's Fail Safe N analizi ile formüle edilen $NR > 5k + 10$ denklemin sağlandığından ($229 > 5 \times 22 + 10$) gerekse eksik çalışma sayısının (229) meta analiz kapsamında araştırmaya dâhil edilen sayıdan ($k=22$) çok fazla olduğundan Orwin's Fail Safe N analizine göre yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir.

Tablo 8. Okul Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Etki Büyüklükleri Hesaplanan Çalışmaların Yayın Yanlılığı Analizi İçin Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu

Kendal's S	Tau	Z	p
1.00	0.000	0.000	1.000

Yayın yanlılığı, Begg ve Mazumdar sıra korelasyonu ile ölçüldüğünde p değerinin 0.05'den küçük olması potansiyel olarak yayın yanlılığının varlığına işaret etmektedir (Peng ve diğ., 2018). Bu bağlamda hesaplanan Tau değerinin istatistiksel olarak anlamlı olmaması ($p > .05$) Begg ve Mazumdar sıra korelasyonu analizine göre yayın yanlılığı bulunmadığını göstermiştir.

Tablo 9. Okul Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Etki Büyüklükleri Hesaplanan Çalışmaların Yayın Yanlılığı Analizi İçin Egger Regresyon Kesme Analizi

Kesme	SE	t	df	p
-0.62	3.90	0.58	20	0.876

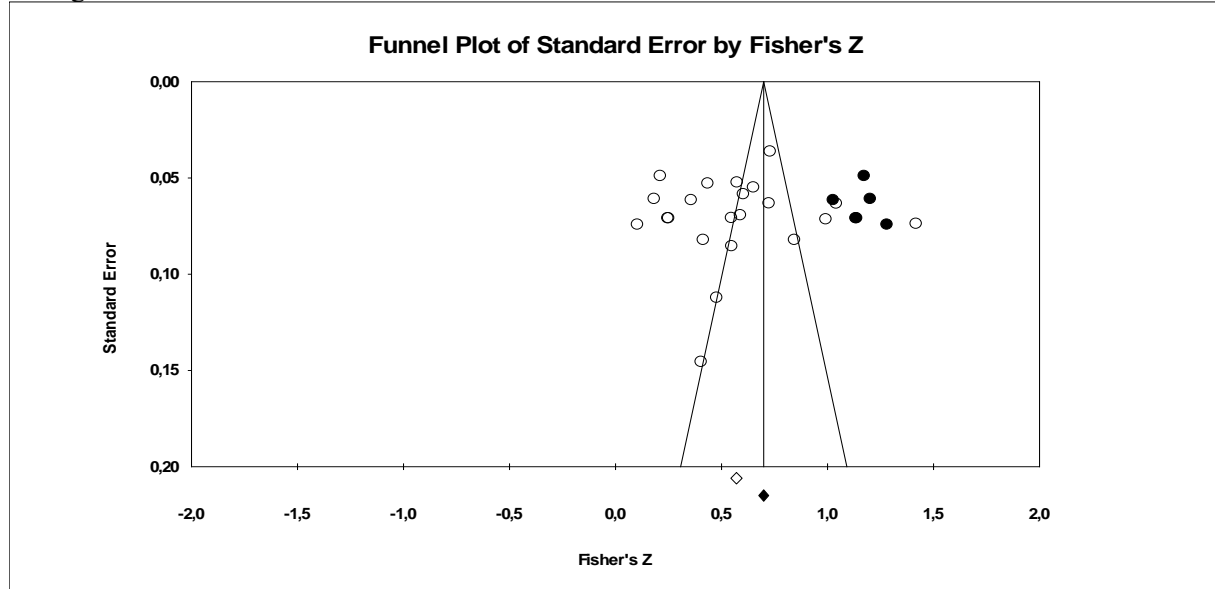
Bu analiz sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunması yayın yanlılığı olduğu anlamına gelmektedir. Bu kapsamda yapılan analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmadığından ($p>.05$) Egger regresyon kesme analizine göre yayın yanlılığı bulunmadığını göstermiştir.

Tablo 10. Okul Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Etki Büyüklükleri Hesaplanan Çalışmaların Yayın Yanlılığı Analizi İçin Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma Analizi

	Eksik Çalışmaların		Etki Büyüklüğü	Alt Limit	Üst Limit	Q Değeri
	Etki Büyüklüğü	Sayısı				
Hesaplanan Değer			0.566	0.440	0.692	455.956
Düzeltilmiş Değer	Ortalamanın Üstü	6	0.694	0.559	0.830	875.151

Duval ve Tweedie's kırpma ve doldurma analizi için Tablo-10'a bakıldığında huni grafiğinde simetrisinin tamamlanabilmesi için rastgele etkiler modeline göre etki büyüklüğünden daha yüksek (huni grafiği orta çizgisinin sağ tarafında) 6 çalışmanın eksik olduğu görülmektedir. Belirtilen özelliklerde 6 araştırmanın daha meta analize dahil edildiği varsayıldığında etki büyüklüğü 0.694'e, Q değeri de 875.151'e yükselmektedir. Eksik çalışmalar ayrıca Grafik-2'deki huni grafiğinde de görülmektedir.

Grafik 2. Okul Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Etki Büyüklükleri Hesaplanan Çalışmaların Yayın Yanlılığı Analizi İçin Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma Huni Saçılım Grafiği



Yayın yanlılığının değerlendirilebilmesi için çalışmanın büyüklüğü ile etkinin büyüklüğü arasındaki ilişkiyi gösteren huni grafiğinde etki büyüklüğü x ekseninde, örneklem büyüklüğü ya da varyans y ekseninde yer almaktadır. Standart sapmaların y ekseninde gösterimi, küçük çalışmaların çizildiği ölçeklerin alt yarısındaki noktalara saçılmasını gösterme avantajına sahiptir. Huni grafiğinin her ne kadar istatistiksel olarak bir etkisi olmasa da görsellik sağlamaktadır (Borenstein ve diğ., 2013, s. 272).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırma bulguları okul kültürü ile öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı düzeyde ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Yapılan bu araştırma, Reames ve Spencer'in (1998) yaptıkları çalışmayla uyumlu bir biçimde, okul kültürü ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının birbirleriyle çok yakından ilişkili kavramlar olduğunu göstermiştir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin örgütsel bağlılık davranışlarının okul kültürüne olumlu yansımaları, güçlü okul kültürü ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi teyit etmektedir.

Örgütsel bağlılık, örgütsel davranış içinde önemli bir yer tutmaktadır. Literatürde bu ilişkiyi ele alan Glisson ve Durick'in (1988) araştırması incelendiğinde çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğu görülmektedir. Mahmoud (2008) araştırmasında örgütsel bağlılık ile iş doyumunu, örgütsel destek, dönüşümcü liderlik ve eğitim düzeyi arasında anlamlı düzeyde ilişki bulmuştur. Örgütsel bağlılık iş yerinin etik iklimini etkilemektedir (Tsai ve Huang, 2008). Okul kültürü öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını doğrudan etkilemektedir. Başka bir deyişle güçlü bir okul kültürü beraberinde örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek öğretmenleri getirmektedir (Sibiryan, 2013).

Okul kültürünün öğretmenlerin etkililikleri ve bağlılıkları üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Güçlü ve erdemli bir okul kültürü öğretmenlerin okulla özdeşleşmelerine, kendilerini işlerine adanmalarına yardımcı olabilmektedir (Cheng, 2012). Okul kültürü, okul müdürlerinin yönetim becerilerini, iş doyumunu ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir (Purba, Ambarita ve Siagian, 2018). Örgüt kültürü bireyin üstünlüğü için temel bir ihtiyaçtır ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını güçlendirmektedir. Pozitif okul kültürü aynı zamanda çalışanların başarılı olmalarını sağlamaktadır (Talib, Don, Daud, ve Raman, 2015). Öğretmenlerin çalışmalarına olumlu yansımaları olduğu için öğretmenlerin bağlılıkları ile ilişkili olarak okulun anlaşılabilir ve önemli bir bileşeni olan okul kültürü yeterince açık değilse öğretmenlerin gelecekle ilgili kariyer düşüncelerine olumsuz yansımaktadır. Yönetimin tavrı, öğrencilerle ve diğer paydaşlarla iletişim, kültürün açık bileşenleri iken normlar ve prosedürler ise gizli bileşenlerdir ve bu bileşenler kültürün temel kodlarını oluşturmaktadır. Açık kodlarla birlikte gizli kodların da çözülerek güçlü bir okul kültürünün sağlanması öğretmenlerin kendilerini mutlu ve güvende hissetmelerine olanak sağlamaktadır (Zamir, 2015). Kendilerini mutlu ve güvende hisseden öğretmenlerin, saydam ve herkes tarafından kabul gören güçlü bir okul kültüründe kendilerini okula bağlı hissetmeleri beklenen bir sonuçtur ve aynı zamanda bu araştırmanın sonuçları ile de örtüşmektedir.

Köklü bir kültür, çalışan davranışları üzerinde son derece etkilidir. Güçlü bir okul kültürü çalışanların işten ayrılma ve iş değiştirme eğilimlerini azaltmakta, örgüte karşı bağlılıklarını ve sadakatlerini artırmaktadır (Purnama, 2013). Bu yüzden öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve etkililikleri için okul kültürü önemli görülmektedir. Bir öğrenme toplumu olarak okulların, amaçlarına, yeniliğe açık olmasına, liderlerinin destekleyici davranışlarına, tüm çalışanlarının kararlara katılımına ve işbirliğine dayalı bir okul kültürü, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını geliştirmektedir. Bu durum okul kültürü ve örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunduğunu göstermekte (Reames, 1997; Delaware, 2017) ve bu araştırmanın sonuçları ile de uyumluluk göstermektedir.

Poppens'in (2000) yaptığı çalışmada, algılanan ve tercih edilen kültürün öğretmenlerde yüksek düzeyde örgütsel bağlılık oluşturduğuna yönelik bulgularının da bu araştırmanın sonuçları ile uyumlu olduğu görülmektedir. Söz konusu araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile çalışanların performansları, üretkenlikleri ve kaynakların etkili ve verimli olarak kullanılmasının yakından ilişkili olabileceği belirtilmiştir. Bu sonuçlar bir bakıma okul liderlerinin okulda verimliliği ve üretkenliği artırmak, çalışanların okula bağlılıklarını yüksek düzeyde tutmak için okul kültürüne gereken ilgiyi göstermelerinin gerekliliğinin kanıtı niteliğindedir.

Okul kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı meta analiz sonuçları için yapılan moderatör analizi bulguları Türkiye'de yapılan çalışmaların orta düzeyde etki büyüklüğüne, Türkiye dışındaki ülkelerde yapılan araştırmaların ise güçlü düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca liselerde yapılan araştırmalardan hesaplanan etki büyüklüğünün diğer okul türlerinde yapılan

araştırmalardan daha yüksek düzeyde olduğu dikkat çekmiştir. Yönetici ve öğretmenlerle birlikte yapılan bir araştırmada hesaplanan etki büyüklüğü, öğretmenlerle yapılan 20 araştırmadan ve yöneticilerle yapılan bir araştırmadan hesaplanan etki büyüklüğünden daha yüksek bulunmuştur. Son olarak yayın yılına göre de 2007 yılından günümüze doğru geldikçe etki büyüklüğünün anlamlı düzeyde arttığı görülmüştür.

Özet olarak okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dayalı olarak 22 araştırma sonuçlarının sistematik bir şekilde birleştirilerek etki büyüklüğünün hesaplandığı bu araştırmanın sonuçları, okul kültürünün öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını pozitif yönlü, güçlü ve anlamlı düzeyde etkilediğini göstermiştir. Bu sonuçlara aynı zamanda etki büyüklüklerinin tamamının pozitif yönlü olması da eklenince “olumlu bir okul kültürü öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını güçlü düzeyde etkilemektedir ya da örgütsel bağlılık güçlü bir okul kültürü için çok önemli bir değişkendir” biçiminde yapılan bir genellemeyi daha güçlü kıldığı biçiminde yorumlanmaktadır. Araştırma bulgularına dayalı olarak araştırmacılar, örgütsel bağlılık gibi okul kültürünü etkileyen başka değişkenlerle ilgili meta analiz çalışmaları yapabilirler. Uygulayıcılara yönelik olarak; güçlü bir okul kültürünün çalışanların örgütsel bağlılıklarını artıracığından okulda çalışma koşullarını iyileştirmek, olumlu iletişim kanallarını kullanmak, okulu öğretmenler için daha çekici ve kendilerini daha değerli hissedecekleri bir ortam hazırlamak, paylaşılan bir değerler sistemi oluşturmak önerilebilir.

Kaynakça

- Al-Sada, M., Al-Esmael, B. ve Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163-188.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Ancess, J. (2003). *Beating the odds: High schools as communities of commitment*. New York: Teachers College Press.
- Andronico, K. B. (2013). *Building a positive culture for school improvement: Teachers' perceptions of assistant principals' departmental leadership*. Doctoral dissertation, Fordham University, United States.
- Arifin, F., Afnan, A., Djumahir, T. ve Rahayu, M. (2014). Organizational culture, transformational leadership, work engagement and teacher's performance: test of a model. *International Journal of Education and Research*, 2(1), 1-14.
- Asgari, G. (2016). A critique of the Denison's organizational culture model: a meta-analysis. *Organizational Resources Management Researches*, 6(1), 187-209.
- Aydoğan, İ. (2010). Örgütsel vatandaşlık davranışı (Ed. Hasan Basri Memduhoğlu ve Kürşad Yılmaz) *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*, içinde (s. 291-316). Ankara: Pegem Akademi.
- Ayık, A. ve Ataş, Ö. (2014). An analysis of the relationship between high school teachers' organizational commitment levels and perceptions of school culture. *Mevlana International Journal of Education*, 4(3), 69-82.
- Azadi, A., Farsani, S. B., Farsani, M. E. ve Aroufzad, S. (2013). Relationship between organizational culture and organizational commitment among woman physical education teachers. *European Journal of Experimental Biology*, 3(1), 531-535.
- Balay, R. ve İpek, C. (2010). Teachers' perception of organizational culture and organizational commitment in Turkish primary schools. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 2(1), 363-384.
- Balcı, A. (2007). *Etkili okul: Okul geliştirme kuram uygulama ve araştırma* (4. Baskı). Ankara: Pegem A.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bauer, T. ve Erdogan, B. (2012). *An introduction to organizational behavior*. Retrived From.
- Bektas, F., Çogaltay, N., Karadag, E. ve Ay, Y. (2015). School culture and academic achievement of students: A meta-analysis study. *The Anthropologist*, 21(3), 482-488.

- Borenstein, M., Hedges, L.V., Higgins, J.P.T. ve Rothstein, (2013). *Meta analize giriş* (Çev. Serkan DİNÇER). Ankara: Anı.
- Bulris, M. E. (2009). *A meta-analysis of research on the mediated effects of principal leadership on student achievement: Examining the effect size of school culture on student achievement as an indicator of teacher effectiveness*. Doctoral dissertation, East Carolina University, United States.
- Caldwell, B. J. ve Spinks, J. M. (2005). *Leading the self-managing school*. London: The Falmer Press.
- Carver, L. L. (2008). *Organizational commitment and generational differences in nursing faculty*, Doctoral Dissertation, University of Nevada, Las Vegas.
- Cheng, J. (2012). An exploration and examination of the school culture of accumulated virtue and kind deeds: Using organizational commitment and teacher efficacy to examine its efficacy. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 8(1), 16-29.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (Sixth Edition). London: RoutledgeFalmer.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelikten, M. (2006). Okul kültürünün şekillendirilmesinde müdürün rolleri. *Eğitim ve Bilim*, 31(140), 56-61.
- Çoban, T. (2015). *Okul kültürünün öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dasuki, A. (2015). Effect Or organizational culture, leadership and trust to organizational commitment of educational certified public SMK teachers in east Jakarta city. *Indonesian Journal of Educational Review*, 2(1), 37-46.
- Delaware, D. (2017). *An investigation of the relationship between school culture and leadership behavior on organizational commitment*. Doctoral dissertation, Delaware State University, United States.
- DeNicola, T. C. (2015). *The impact of organizational culture on high school teachers' self-efficacy, job satisfaction, and student achievement*. Doctoral dissertation, Dowling College Oakdale, New York.
- Dolan, S. ve Lingham, T. (2012). *Introduction to international organizational behaviour*. Logan: Book Educator.
- Fang, Y. Y., Soeken, K. L., Mary Etta, E. ve Johantgen, M. (2008, July). A meta-analysis of relationships between organizational culture and nurse work outcomes. *In The 19th International Nursing Research Congress Focusing on Evidence-Based Practice*.
- Foody, M., Samara, M. ve O'Higgins Norman, J. (2017). Bullying and cyberbullying studies in the school-aged population on the Island of Ireland: A meta-analysis. *British Journal of Educational Psychology*, 87(4), 535-557.
- Firuzjaeyan, A. A., Firuzjaeyan, M. ve Sadeghi, B. (2015). A survey of the effect of organizational culture on organizational commitment based on Allen and Meyer model (Case study: High school teachers of Bandpey region). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(1), 1-9.
- Gaziel, H. M. (1997). Impact of school culture on effectiveness of secondary schools with disadvantaged students. *The Journal of Educational Research*, 90(5), 310-318.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. ve Konopaske, R. (2012). *Organizations: Structure, processes, behavior* (Fourteenth Edition). Business Publications, Incorporated.
- Glisson, C. ve Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61-81.
- Howell, R. T. ve Shields, A. L. (2008). The file drawer problem in reliability generalization: A strategy to compute a fail-safe N with reliability coefficients. *Educational and Psychological Measurement*, 68(1), 120-128.
- Hudrea, A. (2006). Organizational culture. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 47-56, 16 E/2006.

- Ipek, C., Aytaç, T. ve Gok, E. (2015). Effect of gender on teachers' organizational culture perception: a meta-analysis. *Journal of Education and Training Studies*, 3(4), 9-20.
- Karadağ, E. (2009). Spiritual leadership and organizational culture: A study of structural equation modeling. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 9(3), 1391-1405.
- Karadağ, E. (2016). The moderation of national culture regarding the effect of spiritual leadership on organizational commitment and productivity: A cross-cultural meta-analysis. *İletişim*, (25), 233-260.
- Khan, S. R. K. (2016). Influence of organizational culture on teacher's work engagement: An empirical study. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 27-45.
- Krebs, P., Prochaska, J. O. ve Rossi, J. S. (2010). A meta-analysis of computer-tailored interventions for health behavior change. *Preventive Medicine*, 51(3-4), 214-221.
- Leuschke, E. E. (2017). *School culture and teacher change fatigue in Tennessee*. Master thesis, Middle Tennessee State University, United States.
- Lupşa-Tătaru, D. A. (2016). The organizational culture. A students' survey. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov. Series V: Economic Sciences*, 9(58), 123-128.
- Mahmoud, A. H. (2008). A study of nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295.
- Maral, S. (2015). *İlkokul ve ortaokul müdür yardımcılarının örgütsel bağlılıklarının bir yordayıcısı olarak okul kültürü (Yalova İli örneği)*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mauseth, K. B. (2008). *The influence of perceived organizational support and school culture on positive workplace outcomes for teachers in private schools*. Doctoral dissertation, Seattle Pacific University, United States.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P. ve Stewart, L. A. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *Systematic reviews*, 4(1), 1-9.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1978). The measurement of organizational commitment: A progress report (Tech. Report No. 15). *Eugene, Ore.: University of Oregon*.
- Nadri, K., Eivazi, H.R., Badiei, H. ve Hosseinzadeh, A. (2014). The correlation between organizational culture and male teachers' job commitment at high schools (first phase) of Tehran. *Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences* 3(4), 73-81.
- Narayan, N. A. (2016). Culture of school improvement: Exploring its existence and effectiveness. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(2), 36-42.
- Nasab, M. S. ve Shahrakipour, H. (2015). A survey of the organizational culture with job satisfaction of education in the Dalgan city. *Intl Res J Appl Basic Sci*, 9(7), 997-1002.
- O'Donnell, O. ve Boyle, R. (2003). *Understanding and managing organisational culture*. Dublin: ColourBooks Ltd.
- Ou, A. Y., Hartnell, C. A., Kinicki, A. J. ve Karam, E. P. (2013). A meta-analytic path analysis of leadership, organizational culture, and unit performance. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2013, No. 1, p. 10037). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Önal, H.İ. ve Ekici, S. (2012). Okul kütüphanecilerinin görüşlerine göre okul kültürü değerlendirmesi. *Bilgi Dünyası*, 13(1), 138-164.
- Peng, P., Su, S., Fairley, C. K., Chu, M., Jiang, S., Zhuang, X. ve Zhang, L. (2018). A global estimate of the acceptability of pre-exposure prophylaxis for HIV among men who have sex with men: a systematic review and meta-analysis. *AIDS and Behaviour*, 22(4), 1063-1074.
- Peterson, K. D. ve Deal, T. E. (2002). *The shaping school culture fieldbook*. San Francisco: The Jossey-Bass Education Series.
- Peterson, K.D. ve Deal, T.E. (2009). *The shaping school culture fieldbook* (Second Edition. John Wiley & Sons, Inc.

- Poppens, B. B. (2000). *Perceived and preferred organizational culture types and organizational commitment at Midwestern private, non-profit colleges*. Doctoral dissertation, University of South Dakota, United States.
- Pritchett, C. (2012). *School culture: a sequential mixed methods exploratory meta-analysis*. Doctoral dissertation, Rowan University, New Jersey.
- Purba, E. M., Ambarita, B. ve Siagian, S. (2018). The influence of organizational culture, principal managerial skills, job satisfaction on teacher's commitment in state junior high Pematang Siantar School. *Int J S Res Sci. Engg. Tech.* 4(4), 309-317.
- Purnama, C. (2013). Influence analysis of organizational culture organizational commitment job and satisfaction organizational citizenship behavior (ocb) toward improved organizational performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 86-100.
- Radakovich, P. S. (2016). *The relationship between organizational culture, intrinsic motivation, and employee performance: A systematic review and meta-analysis*. Doctoral dissertation, Wayne State University.
- Raman, A., Ying, L. T. ve Khalid, R. (2015). The relationship between culture and organizational commitment among Chinese primary school teachers. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(2), 93-100.
- Raynor, A. (2004). *Individual schools, unique solutions: tailoring approaches to school leadership*. New York: Routledge.
- Reames, E. H. (1997). *A study of the relationships between school work culture and teacher beliefs of efficacy and commitment in middle schools*. Doctoral dissertation, Auburn University, Alabama.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2012). *Örgütsel davranış* (Çev. İnci Erdem) Ankara: Nobel.
- Setiawan, A., Hardhienata, S. ve Rubini, B. (2017). Explanatory sequential analysis of organizational commitment based on organizational culture, principal's supervision and job satisfaction. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology* 6 (10), 20242-20245.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.
- Sibirian, T. A. (2013). The effect of interpersonal communication, organizational culture, job satisfaction, and achievement motivation to organizational commitment of state high school teacher in the district Humbang Hasundutan, North Sumatera, Indonesia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(12), 247-264.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı, etkili okullar* (1. Baskı). Ankara: Pegem A.
- Talib, A. Z., Don, Y., Daud, Y. ve Raman, A. (2015). Organizational culture and organizational commitment of Kedah district education officers. *International Journal of Management Sciences*, 5(5), 410-419.
- Tsai, M. T. ve Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565-581.
- Tu, C. C., Liou, D. Y. ve Chang, S. H. (2011) A study of the supportive culture, organizational commitment and job satisfaction among academic female staffs in Taiwan. *The Third Asian Conference on Education 2011 Official Proceedings*, 536-545.
- Usman, B. ve Yusuf, Y. Q. (2016). The effect of organizational culture, leadership style and employees' trust on organizational commitment in an educational institution. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies* 8(1), 25-34.
- Veeriah, J., Piaw, C. Y., Li, S. Y. ve Hoque, K. E. (2017). Teachers' perception on the relationships between transformational leadership and school culture in primary cluster schools. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 5(4), 18-34.
- Watkins, M. B., Smith, A. N., Cooke, E. D. ve Christian, M. S. (2014). The role of culture on perceptions of organizational politics and work outcomes: a meta-analysis. *In Academy of Management Proceedings* (Vol. 2014, No. 1, p. 16529). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- West-Burnham, J. ve Bradbury, I. (2003). *Performance management manual: Creating a culture for sustainable high performance*. Harlow: Pearson Education Ltd.

- Whitehead, A. (2002). *Meta-analysis of controlled clinical trials*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Yavuz, Y. ve Yılmaz, E. (2012). Resmi ve özel ilköğretim okullarının okul kültürü üzerine öğretmen ve öğrenci görüşleri. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education (IJTASE)*, 1(3), 76-90.
- Zamir, S. (2015). The contribution of school organizational culture as perceived by trainee teachers to their future commitment to the education system. In *Proceedings of International Academic Conferences*, Vienna. 608-620.

Etik Kurul İzin Belgesi

Bu çalışma, 2020 yılı öncesi, araştırma verileri kullanılarak ve birinci yazar tarafından ikinci yazar danışmanlığında tamamlanan doktora tezine dayalı olarak hazırlanmıştır. Çalışmanın tüm aşamaları boyunca “Araştırma ve Yayın Etiği” kurallarına uyulmuştur.